



**Vous êtes nouvellement désigné comme personne déléguée syndicale dans votre milieu ?**

Vous avez plusieurs questions sur votre rôle, votre fonction, la convention collective, la paie, la santé et sécurité du travail, les structures syndicales, etc. ? Le plan intégré de formation de premier niveau (PIF 1), destiné aux personnes déléguées depuis deux ans et moins, y répondra clairement !

Notez bien que la prochaine formation aura lieu le jeudi 10 novembre prochain, en visioconférence. L'horaire de la journée ainsi que la documentation seront transmis aux participants, la semaine précédente. Le lien pour joindre la réunion vous sera transmis la veille.

Détails et inscription à [syndicatcatchamplain.com](http://syndicatcatchamplain.com), sous l'onglet « [Inscriptions](#) ».

## Affichage d'un poste en SST

Le Syndicat de Champlain est à la recherche d'une personne pour combler un poste régulier à temps plein de conseillère ou conseiller à la santé et la sécurité du travail.

La personne choisie sera libérée annuellement de son emploi au centre de services scolaire.

Toute personne intéressée doit soumettre sa candidature par courriel à [Jessica Carrière](mailto:jcarriere@syndicatdechamplain.com), à [jcarriere@syndicatdechamplain.com](mailto:jcarriere@syndicatdechamplain.com), au plus tard le 13 octobre à 16h.

Pour prendre connaissance de tous les détails de cet affichage, [cliquez ici](#).

## La politique de télétravail du Centre de services : une reconnaissance de notre autonomie professionnelle?

En mai dernier, des représentants des ressources humaines nous ont présenté le projet de politique de télétravail. Après analyse des différents documents, d'une consultation auprès des personnes déléguées et d'un avis juridique de la FSE, le Syndicat a transmis ses commentaires au CSSMV. La politique a été finalement adoptée lors d'une séance du conseil d'administration, le 28 juin dernier, pour une mise en application à la rentrée 2022. La politique s'applique à tous les employés du Centre de services, mais évidemment de façon différente selon la nature du poste.

Le Syndicat a accueilli positivement cette nouvelle politique qui coïncide avec les nouveaux paramètres de la tâche des enseignants par lesquels on tente aussi de reconnaître peu à peu l'autonomie professionnelle des enseignants.

Dans sa politique, le CSSMV dit vouloir favoriser une meilleure conciliation du travail et de la vie personnelle. Un des objectifs précise même vouloir « favoriser

l'engagement du personnel en reconnaissant leur autonomie dans l'exécution de leur prestation de travail ». En même temps, il précise aussi, comme premier principe, que le télétravail est un privilège et non un droit.

Ce qui est inquiétant dans cette politique ce sont les responsabilités assumées par les directions d'école sans balises claires. C'est une porte grande ouverte au droit de gérance. La direction doit évaluer la capacité de chaque membre du personnel à effectuer une prestation de travail à distance selon des critères inscrits dans le guide d'application. Il revient donc aux directions d'établissement d'analyser et de donner suite aux demandes de télétravail dans un délai raisonnable. Avons-nous tous la même définition de « délai raisonnable »? Pas toujours. De plus, de quelle façon la direction va donner suite? Il n'y a rien qui le précise. Nous aurions souhaité une justification écrite.

Suite à la page 2

## Le système de dépannage pour parer aux situations d'urgence

Le recours au système de dépannage en cas d'absence d'un enseignant soulève chaque année plusieurs questions. En pleine période de pénurie d'enseignants, nous avons cru bon de rappeler certaines précisions à ce sujet.

D'abord, dans tous les cas où il y a une suppléance à faire, c'est la clause 8-7.11.01 de l'entente locale qui s'applique. Celle-ci prévoit que le remplacement d'un enseignant est assuré par un enseignant en disponibilité ou par un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

À défaut, le Centre de services scolaire fait appel soit à :

- un enseignant détenant un contrat à temps partiel dans l'école à moins de 100% ;
- un suppléant légalement qualifié inscrit sur la liste ;
- un suppléant non légalement qualifié inscrit sur la liste ;

- un enseignant de l'école qui a atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veut faire de la suppléance sur une base volontaire.

Au secondaire, c'est donc dire que le Centre de services scolaire doit passer à travers toutes ces possibilités avant de recourir au système de dépannage.

Au primaire, avant d'utiliser le système de dépannage, le Centre de services scolaire pourrait aussi demander à un employé de soutien de faire de la suppléance avant de recourir au système de dépannage.

**En dernier recours :**

**Le système de dépannage**

Le système de dépannage doit être établi par la direction d'école après consultation du conseil de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) (clauses 4-4.00 et 8-7.11.02 de l'entente locale). Le système de dépannage doit permettre de

Suite à la page 2



# La politique de télétravail du Centre de services (suite)

Cependant, ce qui est important dans les responsabilités des directions c'est qu'elles doivent « favoriser les conditions optimales pour l'application de la politique, notamment en s'assurant de fournir les outils technologiques nécessaires au télétravail, en précisant des attentes, des balises et des objectifs en matière de télétravail et en offrant une rétroaction, en cas de problématique. »

Nous vous invitons à mettre ce point à l'ordre du jour de votre CPEE afin de connaître les intentions de votre direction. Par le procès-verbal officiel du CPEE, tous les enseignants auront la même information. Quand votre direction permet-elle le télétravail en général? En espérant que la réponse ne soit pas uniquement dans les 80 heures annuelles prévues par la convention nationale des ATP personnelles à l'extérieur de

l'amplitude. Si un enseignant a une demande spécifique, comment doit-il procéder? Quels sont les délais pour faire sa demande et ceux pour obtenir une réponse?

Depuis le début de l'année, nous recevons de nombreux appels et courriels à ce sujet. Vous trouverez la politique et son guide dans la section « Foire aux questions » du site du CSSMV.

J'espère que cette politique sera une réelle reconnaissance du professionnalisme des enseignants et non un beau vœu pieux du CSSMV qui ne se reflétera pas concrètement dans les milieux à l'exception des heures déjà prévues à la convention nationale ou de quelques heures obtenues à l'arrachée lors de journées pédagogiques.

Caroline Manseau

## Le système de dépannage (suite)

s'assurer que chaque enseignant sera traité équitablement pour la répartition des suppléances.

Souvent, pour un enseignant, cela se traduit par une période prévue à son horaire pendant laquelle il doit être disponible, donc présent à l'école, dans l'éventualité qu'il y ait de la suppléance à faire. Cette période fait partie des 32 heures de travail et s'inscrit, plus précisément, dans l'ATP assignée par la direction.

Si toutefois l'enseignant n'est pas disponible pendant cette période au moment où il y a de la suppléance à faire et que l'on doit avoir recours au système de dépannage, il y aura coupure de traitement, à moins d'avoir convenu avec la direction au CPEE que l'enseignant demeurerait malgré tout libre d'accepter ou non la suppléance.

Tout enseignant assigné à du dépannage est payé, en vertu de la clause 6-8.02 de l'entente nationale, à 1/1000 de son traitement annuel par période de 45 à 60 minutes. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel. Ce n'est certes pas du bénévolat.

Évidemment, ce n'est que durant la période de dépannage fixée à l'horaire de l'enseignant que la direction peut exiger qu'il en fasse.

Si plusieurs enseignants ont fixé à l'horaire la même période de dépannage, c'est en CPEE que l'on doit préalablement déterminer une méthode de répartition équitable; alternance, pige, etc. Cette situation est évidemment plus fréquente au secondaire.

**Qu'en est-il des éducatrices au service de garde ou des techniciennes en éducation spécialisée qui remplacent aussi en cas d'urgence?**

Tout d'abord, il faut savoir que selon l'article 23 de la *Loi sur l'instruction publique*, le suppléant occasionnel est dispensé de l'obligation d'être titulaire d'une autorisation d'enseigner par le règlement du ministre de l'Éducation. C'est pourquoi un employé de soutien pourrait remplacer un enseignant.

Il est important de préciser qu'un employé de soutien qui remplace un enseignant doit être payé selon l'échelle de traitement des suppléants occasionnels prévu à l'entente nationale des enseignants à la clause 6-7.03.

Caroline Manseau

## Journées de maladie et journées pour affaires personnelles

Depuis la signature de la convention collective 2020-2023, en vertu de la clause 5-10.36, les enseignants peuvent désormais utiliser leurs six (6) journées de maladie de leur banque annuelle, à leur discrétion, pour affaires personnelles. Voici les conditions à respecter :

- aviser sa direction au minimum 24 heures à l'avance;
- prendre ces journées de façon non consécutive.

Ces journées pour affaires personnelles permettront aux enseignants de répondre à certains impératifs de la vie qui n'entraient pas dans les journées de maladie, dans les journées pour responsabilités parentales ou dans les journées pour les événements de force majeure.

Caroline Manseau

## Modification de la rémunération de la suppléance occasionnelle au secteur des jeunes

Une entente hors convention entre le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) et la FSE-CSQ a été signée cet été. Cette entente visant à améliorer les conditions du personnel enseignant est temporaire, valable pour l'année scolaire 2022-2023 seulement.

Cette année, les enseignants à temps partiel légalement qualifiés agissant comme suppléant occasionnel seront rémunérés à la minute selon la formule suivante : (Rangement dans l'échelle unique [6-5.03] / 1000) / 60 x nombre de minutes de remplacement dans une journée

Afin d'assurer que cette entente ne puisse avoir pour effet de réduire la

rémunération des enseignants sur une base annuelle, nous vous invitons à compiler vos suppléances à l'aide du [calculateur créé par la FSE](#) que vous trouverez sur notre site Web.

À la fin de l'année scolaire et après analyse de votre dossier, si votre rémunération aurait dû être supérieure sur une base annuelle en appliquant la clause 6-7.03, incluant l'indemnité de vacances prévue à la *Loi sur les normes du travail*, le Centre de services scolaire compensera l'écart de rémunération dans les meilleurs délais.

Restez à l'affût de nos publications, d'autres informations suivront.

